

ՏԵՂԵԿԱՆՔ

«Աշխատանքային օրենսգրքի փոփոխվող հոդվածների վերաբերյալ

Հոդված 3.1. Խտրականության արգելումը

3. Աշխատանքի ընդունման հայտարարություններում (մրցույթներում) և աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում արգելվում է, գործնական հատկանիշներից և մասնագիտական պատրաստվածությունից ու որակավորումից բացի, խտրականության հիմք հանդիսացող որևէ այլ պայման սահմանելը, բացառությամբ եթե դա բխում է աշխատանքին ներհատուկ պահանջներից:

Աշխատանքային հարաբերությունների իրացման ընթացքում խտրականություն է համարվում նաև հաշմանդամություն ունեցող անձանց խելամիտ հարմարեցումներ չտրամադրելը:

Մասնագիտական հիվանդություն և աշխատանքային խեղում
Հոդված 118. ստացած, ինչպես նաև ժամանակավոր անաշխատունակ դարձած
աշխատողի երաշխիքները

Մասնագիտական հիվանդության կամ աշխատանքային խեղման պատճառով աշխատունակությունը կորցրած աշխատողի աշխատատեղը և պաշտոնը պահպանվում են մինչև աշխատունակության վերականգնումը կամ հաշմանդամության ~~ճանաչելը կարգի որոշումը~~: Աշխատողի աշխատունակությունը չվերականգնվելու ~~և հաշմանդամության կարգը որոշվելու~~ դեպքում գործատուն սույն գլխով նախատեսված հիմքերով կարող է լուծել աշխատանքային պայմանագիրը:

Հաշմանդամություն ունեցող անձ ճանաչվելուց հետո աշխատողն իր աշխատանքային պարտականությունների պատշաճ կատարման կամ նույն գործատուի մոտ այլ աշխատանքի անցնելու նպատակով կարող է դիմել գործատուին՝ Հայաստանի Հանրապետության օրենսդրությամբ սահմանված խելամիտ հարմարեցումներ ստանալու նպատակով:

Հոդված 141. Ոչ լրիվ աշխատաժամանակը

4) հաշմանդամություն ունեցող անձի պահանջով՝ բժշկական եզրակացության հիման վրա.

Հոդված 144. Արտաժամյա աշխատանքի սահմանափակումները

4. Հղի կանայք և մինչև մեկ տարեկան երեխա խնամող աշխատողը կարող են արտաժամյա աշխատանքի ներգրավվել միայն իրենց համաձայնությամբ:

Հաշմանդամություն ունեցող անձինք կարող են ներգրավվել արտաժամյա աշխատանքի, եթե բժշկական եզրակացությամբ դա նրանց արգելված չէ:

Հոդված 164 Ամենամյա արձակուրդ տրամադրելու կարգը

8. Հիվանդին կամ հաշմանդամություն ունեցող անձին ~~իս~~ տանը խնամող աշխատողին, ինչպես նաև քրոնիկ հիվանդություն ունեցող ~~ամբ-տառապող~~ այն աշխատողին, որի հիվանդության սրացումը կախված է մթնոլորտային պայմաններից, բժշկական եզրակացության հիման վրա ամենամյա արձակուրդը տրամադրվում է իրենց նախընտրած ժամանակ:

Հոդված 176. Չվճարվող արձակուրդը

1. Աշխատողի պահանջով չվճարվող արձակուրդ տրամադրվում է՝

2) հաշմանդամություն ունեցող աշխատողին կամ ընտանիքի հիվանդ անդամին խնամող աշխատողին՝ բժշկական եզրակացությամբ սահմանված ժամկետներում, սակայն ոչ ավելի, քան 30 օր տարվա ընթացքում.

Հոդված 245 Աշխատավայրի կահավորումը

1. Յուրաքանչյուր աշխատողի աշխատավայրը և շրջապատող միջավայրը պետք է լինեն անվտանգ, հարմար և առողջության համար անվնաս, կահավորված՝ աշխատողների անվտանգության ապահովման և առողջության պահպանության մասին նորմատիվ իրավական ակտերի պահանջներին համապատասխան:

Հաշմանդամություն ունեցող անձանց համար աշխատատեղի հարմարեցման ապահովումը (աշխատավայրում խելամիտ հարմարեցումներ տրամադրելը) երաշխավորվում է օրենքներով:

Հոդված 259. Աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներքին անվտանգության և առողջության երաշխիքները

Աշխատող հաշմանդամություն ունեցող անձանց ներքին անվտանգությունը և առողջության պահպանումը երաշխավորվում են օրենքներով: